



**KARLSBORG**

# Plan för kompetensförsörjning



Gäller för:	Kommunkoncernen
Diarienummer:	2024-114
Beslutande:	Kommunfullmäktige
Datum för beslut:	2022-02-28
Paragraf i protokoll:	§ 19
Gäller från och med:	2022-01-01
Dokumentansvar:	HR-chef
Aktualitetsprövning:	Ska ske under första året av varje mandatperiod.

# Innehåll

INLEDNING .....	2
Syfte .....	2
Kommunövergripande ansvar och arbetssätt .....	3
SKRS NIO STRATEGIER FÖR ATT MÖTA KOMPETENSUTMANINGEN ...	3
Attraktiv arbetsgivare .....	4
Nya lösningar .....	4
Hållbart arbetsliv .....	4
KOMPETENSFÖRSÖRJNING I KARLSBORGS KOMMUN .....	5
Attrahera .....	5
Rekrytera .....	5
Introducera .....	6
Utveckla .....	7
Metod för att kartlägga och utveckla kompetens .....	7
Behålla .....	8
Avveckla .....	8
ANSVAR OCH UPPFÖLJNING .....	8

# Inledning

Sveriges kommuner och regioner (SKR) beskriver en framtid där den offentliga sektorn kommer att ha svårigheter att rekrytera den kompetens som behövs. I vissa av kommunens verksamheter är denna framtid redan vårt nuläge.

År 2040 beräknas folkmängden i Västra Götaland till nära 1,9 miljoner personer. Det är en ökning med drygt 9 procent från år 2020. Av länets 49 kommuner beräknas folkmängden öka i 37 och minska i 12. I Karlsborg beräknas mer än var tredje person vara 65 år eller äldre år 2040 och gruppen 25 - 64 år (invånare i arbetsför ålder) förväntas krympa mest.<sup>1</sup>

*Det är inte den starkaste som överlever,  
det är den som är bäst på att möta förändringar.<sup>2</sup>*

Det kommer inte längre vara möjligt att tillgodose behovet av kompetens enbart genom rekrytering. Våra medarbetare är den viktigaste resursen vi har och hur väl vi lyckas attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och i vissa avseenden avveckla medarbetare har avgörande betydelse för hur väl vi klarar av våra uppdrag och kan tillhandahålla en god service till våra invånare.

Utmaningen ligger i att lyckas behålla och utveckla den kompetens vi redan har samt använda den smartare för att utveckla nya arbetssätt i takt med att omvärlden förändras.

## Syfte

Syftet med planen är att ge en samlad bild av kommunens strategiska kompetensförsörjning vilken ska:

- Stärka attraktiviteten för Karlsborgs kommun som arbetsgivare
- Öka samverkan mellan förvaltningarna i kompetensförsörjningsfrågor
- Skapa resurseffektivitet och bidra till kommungemensamma insatser

---

<sup>1</sup> [Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2021–2040 \(scb.se\)](https://www.scb.se/om-scb/nyheter/2021/2021-05-14-den-framtida-befolkningen-i-sveriges-lan-och-kommuner-2021-2040)

<sup>2</sup> [Kompetensanalys Skaraborg 2021](#)

## Kommunövergripande ansvar och arbetssätt

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande, antas av kommunfullmäktige och integreras i budget, verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning. Respektive förvaltning ansvarar för att, utifrån förvaltningens behov, identifiera och genomföra förvaltningsspecifika insatser.

Den kommungemensamma kompetensförsörjningsgruppen, med representanter från varje förvaltning, har uppdraget att, med ett helhetsperspektiv på kommunens utmaningar, föreslå åtgärder och insatser för att nå en god kompetensförsörjning i kommunen. Gruppen träffas några gånger per år för att kontinuerligt följa upp och utveckla kommunövergripande insatser. Mandatet för genomförande av föreslagna insatser ligger hos respektive förvaltningsledning och nämnd.

## SKRs nio strategier för att möta kompetensutmaningen

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har genom satsningen Sveriges Viktigaste Jobb<sup>3</sup> skapat nio strategier för arbetsgivare att använda för att möta kompetensutmaningen. Strategierna är uppdelade i tre kategorier och handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.

---

<sup>3</sup> [Sveriges Viktigaste Jobb | SKR](#)



## Attraktiv arbetsgivare

För att kunna konkurrera på en tuff arbetsmarknad behöver kommunen fortsätta arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är centralt för att nå framtida medarbetare men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, bibehålla sitt engagemang och göra ett bra jobb.

## Nya lösningar

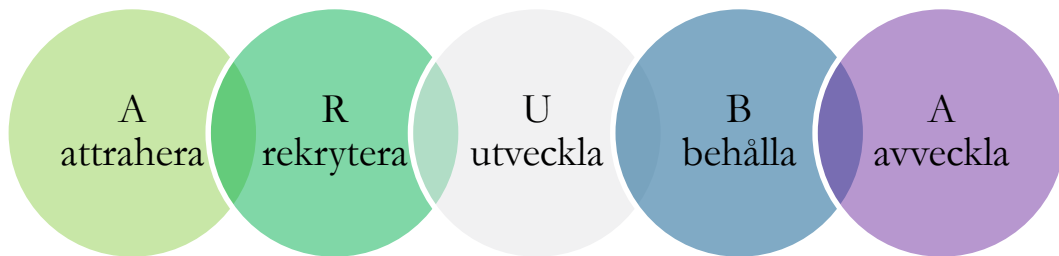
Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan vi som arbetsgivare hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt och smart sätt samtidigt som vi utnyttjar möjligheterna vi kan få genom teknik och digitalisering.

## Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är avgörande för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta mer och längre. Att arbeta med människor gör yrken i välfärden attraktiva och meningsfulla, men ställer samtidigt krav på oss som arbetsgivare och arbetet med att arbeta främjande för en god arbetsmiljö blir alltmer prioriterat.

# Kompetensförsörjning i Karlsborgs kommun

Karlsborgs kommun ska utgå ifrån SKRs nio strategier samt arbeta utifrån ARUBA-modellen, vilket innebär att vi på ett enhetligt och systematiskt sätt kan arbeta med vår kompetensförsörjning löpande och genom hela processen från anställning till avslut i alla våra verksamheter.



## Attrahera

För att attrahera nya medarbetare till kommunen är vår målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta uppnår vi på följande sätt:

- Vi synliggör och är stolta över våra yrken
- Vi har en ökad närvaro i digitala kanaler
- Vi arbetar för att kunna erbjuda heltidstjänster till alla
- Vi arbetar aktivt med våra förmåner för att möta medarbetarnas önskemål
- Vi tänker på helheten. Karlsborg ska inte bara vara en attraktiv arbetsgivare utan även vara en attraktiv plats att leva och bo på

## Rekrytera

Målet är alltid att rekrytera kompetenta medarbetare och chefer som har ett förhållningssätt som stämmer överens med kommunens vision och värdegrund.

**För att uppnå detta:**

- Kartlägger vi regelbundet vårt nuläge och analyserar våra behov
- Har vi utvecklat en tydlig och professionell rekryteringsrutin
- Underlättar vi intern rörlighet och erbjuder karriärmöjligheter för den som är intresserad

- Har vi påbörjat ett arbete kring breddad rekrytering där vi pratar kompetens (inte yrke) och möjliggör renodlade tjänster för personer med yrkeskompetens

### Något att tänka på...

- 2 av 3 tycker att det är viktigt att ha ett jobb där man får hjälpa andra genom sitt arbete
- 51 procent av män i åldrarna 36 - 65 kan tänka sig att jobba i välfärden

*Källa: SKR 2019, Mitt i livet*

Samtidigt som välfärden har kompetensförsörjningsbehov rekryterar vi ofta bara ur halva befolkningen. Andelen män i välfärdsyrken är låg. I Karlsborgs kommun ser fördelningen ut enligt följande:

**83% kvinnor**, och 17% män

### Vad kan vi som arbetsgivare göra?

- Skapa en medvetenhet om hur normer om kön kan begränsa kvinnors och mäns yrkesutövande.
- Se och bemöt alla medarbetare utifrån deras kompetens. Det kan exempelvis handla om att män som är i minoritet på kvinnodominerade arbetsplatser ska bli sedda utifrån sin yrkeskompetens och inte reduceras till manliga förebilder eller stereotyper.
- Arbeta med att marknadsföra och nyansera bilden av jobben i välfärden. Spegla mångfalden hos medarbetarna och visa på bredden av yrkenas innehåll. Hur beskriver vi jobben och vad man gör? Vilka personer syns på bilder?
- Skapa mer medvetna yrkesval genom fler möjligheter till kunskap och erfarenhet av välfärdsjobben för de som ska ta sig in på arbetsmarknaden och de som behöver byta yrkesbana.
- Tänk till vid kravprofilen inför en annons för att förhindra önskelistor om supermedarbetare liksom se till vikten av mångfald och hur en grupp kan komplettera varandra. Alla behöver inte kunna allt.
- Utnyttja feriejobben för att så ett frö hos ungdomar om bredden på möjligheter i deras framtida arbetsliv.

### Introducera

Inte en ordinarie del av ARUBA-modellen men oerhört viktig för att nya medarbetare ska få en bra start för att trivas, bidra och utvecklas.



Checklista för introduktion finns på en övergripande nivå och varje verksamhet har även sina egna introducerande moment under medarbetarens första tid på jobbet.

På intranätet finns en chefshandbok och en medarbetarhandbok där information, kontaktuppgifter, arbetsmaterial, processer och styrdokument finns tillgängliga. Nya chefer i kommunen får en särskild introduktion från HR-enheten samt introduceras till kommunens arbetsmiljöarbete tillsammans med våra skyddsombud.

## Utveckla

För att klara dagens arbetsuppgifter och kunna möta framtidens utmaningar behöver vi ständigt arbeta med utveckling av våra arbetsplatser tillsammans med våra medarbetare. Delaktighet är särskilt viktigt här för att vi på bästa sätt ska kunna använda och utveckla den kompetens vi har och behöver.

## Metod för att kartlägga och utveckla kompetens

Framtaget metodstöd är ett verktyg för ansvarig chef att kartlägga och inventera framtida kompetensbehov på kort och lång sikt. Metoden kan med fördel användas tillsammans med arbetsgruppen för att gemensamt identifiera vilka roller, befattningar och arbetsätt som behöver utvecklas.<sup>4</sup> När kartläggning är genomförd finns flera möjliga vägar till kompetensutveckling:

**Internutbildningar** finns i viss mån tillgängliga i våra verksamheter och hålls regelbundet för t. ex nya chefer och skyddsombud.

**Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR<sup>5</sup>** erbjuder möjlighet till kompetensutveckling inom områden där t. ex lagstiftning, och därmed krav på ökad/ annan kompetens, förändras över tid. HR-enheten administrerar ansökningar till Omställningsfonden kopplade till detta avtal.

**Använd kompetensen rätt** genom att omfördela arbetsuppgifter mellan professioner. Det frigör tid och bidrar till både utveckling och kompetensförsörjning.

**Stärkt ledarskap** är en viktig nyckel för att skapa engagemang och hållbarhet i vår organisation. Våra chefer ska ges goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer för att på ett hållbart och utvecklande sätt kunna utföra sina uppdrag.

**Sök nya samarbeten** och samordna kompetens, både inom vår organisation och över kommun- och arbetsgivargränser, för att använda den på bästa sätt.

---

<sup>4</sup> Se bilaga 1

<sup>5</sup> Ett unikt avtal på svensk arbetsmarknad trädde i kraft under våren 2020. Avtalet slöts av samtliga parter. Syftet med avtalet är att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning. Med fokus på behovet av att bredda, specialisera och skifta kompetens hos tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare ger avtalet arbetsgivarna verktyg att möta de kommande behoven i verksamheten samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ökar möjligheterna till karriärutveckling. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden.

**Arbeta mer digitalt** och med nya tekniska lösningar. Digitaliseringens möjligheter ska nyttjas i de sammanhang och processer där det är ändamålsenligt.

## Behålla

Genom att ha en arbetsmiljö där våra medarbetare trivs och engagerar sig i sitt arbete har vi större chans att behålla de resurser och den kompetens vi en gång rekryterat och utvecklat. Medarbetare som trivs är också goda ambassadörer för kommunen utåt och bidrar till vår attraktivitet.

**Vi behåller våra medarbetare bland annat genom att:**

- Prioritera arbetsmiljöarbetet och erbjuda en bra arbetsmiljö
- Arbeta aktivt med rehabiliteringsinsatser så att våra medarbetare får rätt förutsättningar att komma tillbaka i arbete efter en tids sjukdom
- Skapa möjligheter till utveckling och lärande
- Arbeta för attraktiva tjänster som möjliggör ett långt och hållbart arbetsliv
- Erbjuder attraktiva förmåner

## Avveckla

Vi vill att de medarbetare som väljer att lämna oss ska känna sig välkomna tillbaka. Målet med ett bra avslut är dels att behålla dem som ambassadörer för kommunen som kan rekommendera andra att arbeta i Karlsborg, dels att i så stor utsträckning som möjligt behålla den kompetens som varje medarbetare har och föra över den från individnivån till en mer allmän och organisatorisk nivå.

Kompetensöverföring och överlämning till kvarvarande och, i vissa fall, tillträdande kollegor när en medarbetare slutar är en viktig del i vår kompetensförsörjning. Kompetensöverföring sker inte bara när någon slutar utan pågår fortlöpande mellan våra medarbetare.

Alla medarbetare som avslutar sin anställning erbjuds ett avslutssamtal<sup>6</sup> som genomförs tillsammans med chef.

# Ansvar och uppföljning

Förvaltningschef ansvarar i samarbete med HR-enheten för att kompetensbehovet inom respektive verksamhet analyseras årligen.

---

<sup>6</sup> Mall för avslutssamtal finns i Novi.

Förvaltningen tar fram aktuella aktiviteter utifrån befintligt behov och HR-enheten ansvarar för en kommunövergripande sammanställning samt kommunövergripande aktiviteter tillsammans med kommunchef. Aktiviteter samverkas löpande vid behov.

Förändringar i omvärlden som bland annat förändrat arbetsmarknadsläge och/eller konjunkturförändringar liksom förändringar i verksamheterna är faktorer som kan innebära att kompetensförsörjningsplanen behöver ses över. Planen revideras minst en gång per mandatperiod.